



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO  
ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE  
EMERGENCIA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA  
IRIGROYEN, LIMA 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES**

**AUTORA:**

**YERY JUDITH, DAVILA CRISANTO**

**ASESORA:**

**DRA. MARIA HILDA, CARDENAS DE FERNANDEZ**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**Dedicatoria:**

A mi entrañable madre y hermanos, por todo su cariño, amor, compañía, comprensión y permanente estímulo para seguir adelante con todo mi proyecto.

### **Dedicatoria**

A Dios y a la virgen de la natividad por ser mi guía, motor y fortaleza. A mi asesor de tesis, el Dra. María Hilda Cárdenas por permitir expandir mis conocimientos. Le doy gracias a mi madre Margarita Crisanto por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida.

**ASESORA:**

**DRA. MARIA HILDA, CARDENAS DE FERNANDEZ**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

**SECRETARIO** : Dra. Uturnco Vera Milagros Lisbeth

**VOCAL** : Dr. Arevalo Marcos Rodolfo Amado

## Índice general

<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1 Planteamiento del problema</b> .....	1
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos .....	4
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
<b>1.4 Justificación de la Investigación</b> .....	5
1.4.1. Teórica .....	15
1.4.2. Metodológica .....	6
1.4.3. Justificación práctica .....	6
<b>1.5 Delimitaciones de la investigación</b> .....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Recursos.....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	8
<b>2.1 Antecedentes</b> .....	8
Antecedentes internacionales .....	8
Antecedentes nacionales.....	9
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	21
2.2.1 Teoría de la motivación.....	21
2.2.2 Relevancia de la motivación laboral .....	22
2.2.3 Tipos motivacionales.....	23
2.2.4 Desempeño Laboral.....	16
<b>2.3. Formulación de la hipótesis</b> .....	16
2.3.1. Hipótesis general .....	16
2.3.2. Hipótesis nula.....	16
2.3.3 Hipótesis específicos.....	16
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	17
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	18

3.2.	Enfoque de la investigación .....	18
3.3.	Tipo de la investigación .....	19
3.4.	Diseño de la investigación .....	19
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	19
3.6.	Variables .....	20
3.7.	Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	33
3.7.1.	Técnica.....	33
3.7.2.	Descripción de instrumentos .....	33
3.7.3.	Validación: .....	33
3.7.4.	Confiabilidad.....	34
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	34
3.9.	Aspectos éticos .....	34
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	25
4.1.	Cronograma de actividades .....	25
4.2.	Presupuesto .....	26
4.2.1.	Recursos humanos.....	26
IV.	RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO .....	26
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	27



## Resumen

La motivación es un componente clave en las instituciones para alcanzar un alto desempeño. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima (HGAI)-2022. Estudio prospectivo de correlación, cuantitativo de diseño no experimental. Aplicarán la encuesta a 114 enfermeros del área de emergencia del HGAI bajo la técnica de encuesta cara a cara. Los instrumentos fueron dos, uno que mide la motivación y el segundo que mide el desempeño laboral, ambos instrumentos han sido validados por la autora Linares Marín. La confiabilidad de ambos instrumentos, mostró un  $\alpha$  de cronbach = 0,825. Terminando con la aplicación de los cuestionarios, la base será exportada a SPSS versión 24. Los datos serán agrupados en tablas y gráficos según las variables y las dimensiones, según la estadística descriptiva. Las asociaciones de las variables serán determinados a un nivel de confianza del 95% y una significancia del 5%, el grado de relación serán medidos según Rho de Spearman.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, enfermería

## Summary

Motivation is a key component in institutions to achieve high performance. This study aimed to determine the relationship between motivation and job performance of nursing professionals in the emergency service of the Guillermo Almenara Irigoyen-Lima (HGAI)-2022 hospital. Quantitative prospective correlation study of non-experimental design. They will apply the survey to 114 nurses from the HGAI emergency area under the face-to-face survey technique. There were two instruments, one that measures motivation and the second that measures job performance, both instruments have been validated by the author Linares Marín. The reliability of both instruments showed a Cronbach's  $\alpha = 0.825$ . The data

from the questionnaires will be exported to SPSS version 24 and will be grouped into tables and graphs according to the variables and dimensions suggested by the descriptive statistics. The associations of the variables will be determined at a confidence level of 95% and a significance of 5%, the degree of relationship will be measured according to Spearman's Rho.

Keywords: motivation, job performance, nursing

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En las organizaciones de hoy en día es importante la motivación, por ser un componente esencial de un buen desempeño laboral, y lograr mayor eficiencia. Motivar para lograr objetivos es una condición propia al ser humano, incidiendo en el ámbito laboral, personal, educativo y en lo social. En ese sentido la motivación laboral puede ser vista como una “capacidad o condición desarrollada por los trabajadores para generar mayor y mejores resultados a través de la puesta en práctica de su máximo potencial empírico o formativo” (1).

En determinadas instituciones los trabajadores tienen poca motivación en su trabajo para el desempeño de sus actividades, lo cual puede presentar dificultades tanto personales, como laborales y esto puede dañar al empleado como también a la institución. La tendencia en las instituciones es generar cambios según la demanda en los mercados, pero son pocas las que se avocan al talento humano y logran motivar a sus trabajadores. Un estudio desarrollado en América, Europa y Oriente concluye que existe un bajo compromiso de los colaboradores con las empresas y los puestos a los que pertenecen. Sin embargo, solo en pocos países se describe la motivación de los trabajadores, entre ellos Estados Unidos, Alemania y en China (2).

Estudios en América Latina, específicamente en el Ecuador describe insatisfacción en sus necesidades fisiológicas hasta en la cuarta parte de sus trabajadores de una municipalidad, el porcentaje de insatisfacción se incrementa por la ausencia de poder y equidad organizacional (3). En el Perú el porcentaje de población que trabaja en los centros de salud asciende a un 6% y el sistema se muestra deficiente en cuanto a distribución y desarrollo de los recursos humanos (4). Contamos con un indicador muy bajo de 22,4 de densidad de recursos humanos por cada 10,000 habitantes (5). Se ha descrito que el trabajador en salud demanda estabilidad laboral y el incremento en las remuneraciones, siendo estas muy bajas comparadas con las de otros países.

La situación de pandemia en el Perú, ha generado en el sistema sanitario una sobrecarga, siendo muchos de los trabajadores sean redirigidos a atención de COVID-19 (6, 7). La estrategia de supresión de salud pública establecidas, han generado costos catastróficos (8). En ese sentido muchos profesionales carecen de una remuneración satisfactoria, y de estabilidad laboral, en muchos centros de salud se carece de elementos motivantes, no hay promoción de estímulos, reconocimientos de desempeños, ausencia de capacitación y aprendizaje, sumado a la mala infraestructura del centro de salud, la falta de materiales de cuidado personal e insumos, que en conjunto condicionan una paupérrima atención a la población. Existen otras causas propias de los individuos como el impulso para actuar y, esto pueden ser provocados con algún estímulo del ambiente, o por estímulos internos que originan los procesos mentales de las personas. La motivación es distinta en cada individuo así mismo, las necesidades, cambian de una persona a otra, provocando diferentes modelos de comportamiento. Generando en los trabajadores un desempeño inadecuado en sus labores (9).

Este medioambiente puede estar generando consecuencias psicológicas positivas o negativas en los trabajadores. Entre las positivas se nombran la autorrealización, la

realización de la autoestima, trayendo como consecuencia los logros personales e institucionales (10). Tal descripción denota la importancia de la motivación y por ende ejerce una marcada influencia en las labores o desempeño que llevan a cabo los trabajadores en sus centros de labores. Esto se ve reflejado en relaciones interpersonales empáticas, cordial ambiente laboral, tolerancia ante las ordenes de trabajo recibidas, mayor producción o atención hacia los clientes o usuarios frecuentan tales locales o institución entre muchos más (11).

En la actualidad como trabajadora del hospital Guillermo Almenara observo los diferentes tipos de contrato que tiene el profesional de enfermería, entre ellos el contrato de Cas-Covid lo cual viene generando diferentes reacciones entre profesionales sobre todo por la diferencia de salarios, teniendo en cuenta que la carga laboral es la misma para todos, a pesar de contar con personal adicional se ha producido se ha evidenciado sobrecarga laboral debido a la alta demanda de pacientes y esto se ve reflejado entre la interrelación en el área de trabajo y el trato con los pacientes.

El COVID -19 no distingue raza ni clase social, y como personal de enfermería que laboro atendiendo a pacientes con diagnostico COVID-19 fue muy devastador, presenciar los decesos de los pacientes, colegas, compañeros de trabajo que perdieron en esta batalla. A ellos sumamos soportar una mascarilla por las de 16 horas, usar ropa descartable desde la cabeza a los pies, no poder tomar un vaso de agua para no tener que ir los servicios higiénicos ya que esto generaba cambiar de equipo de protección que no teníamos. Todo ello generaba un mal desempeño por parte de muchos de los trabajadores de Enfermería.

Considerando todo ello nos lleva a querer investigar la motivación y el desempeño<sup>3</sup> laboral de los profesionales de enfermería que trabaja en el área de emergencia, haciéndonos la siguiente interrogante.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo es la relación entre la dimensión intrínseca de la Motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022?

¿Cómo es la relación entre la dimensión extrínseca de la Motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022?

¿Cómo es la relación entre la dimensión trascendental de la Motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen- Lima -2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la dimensión Motivación intrínseca y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022.

Identificar la relación entre la dimensión Motivación extrínseca y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022.

Identificar la relación entre la dimensión Motivación trascendental y el desempeño de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Almenara Irigoyen-Lima -2022.

## **1.4 Justificación de la Investigación**

### **1.4.1. Teórica**

La situación de pandemia trajo consigo momentos difíciles para todos los peruanos, muchos hemos tenido pérdidas irreparables tanto de familiares como compañeros de trabajo y personas en general, ver a los colegas exponiendo su propia vida para salvar a los pacientes y no contar con las herramientas adecuadas para poder brindar un tratamiento que les ayude a salir del cuadro clínico. Generando en muchos pacientes la muerte pronta, causando esto en el personal mucha desmotivación y pesar.

Esta investigación se realiza con el propósito de poder aportar a la relación existente de la motivación y el desempeño laboral en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara, donde se evidencia la poca motivación que tiene el personal de enfermería para realizar las labores.

La cantidad de pacientes que se atendía hizo que el área de emergencia quedara chica para la atención de pacientes con COVID-19, a ello se agrega los diferentes niveles de salarios+ que tienen el personal de enfermería por los diferentes contratos que hay el hospital. Es por ello que este estudio contribuirá conocer los diferentes indicadores de la motivación y cómo influye en el desempeño laboral.

#### **1.4.2. Metodológica**

Desde una perspectiva panorámica se busca a través de dos instrumentos validados relacionar la motivación y el desempeño laboral, con la finalidad de identificar la parte preventiva promocional y abordaje oportuno para que las organizaciones puedan identificar y buscar nuevas mejoras en beneficio de su personal de enfermería que labora en el área de emergencia.

#### **1.4.3. Justificación práctica**

Al realizar el trabajo de investigación concerniente a la motivación y el desempeño laboral, se logrará identificar los factores en la desmotivación en el campo laboral del personal de salud, y cómo influyen en el desempeño laboral, siendo de suma importancia establecer esta relación en el área de la salud, para poder brindar una atención óptima y adecuada para los usuarios que acuden a su atención de salud en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara.

### **1.5 Delimitaciones de la investigación**

#### **1.5.1. Temporal**

Este estudio se desarrollará durante los meses de febrero a abril del 2022.

#### **1.5.2 Espacial**

El trabajo se desarrollará en el servicio de emergencia del hospital de salud Guillermo Almenara Irigoyen que se encuentra ubicado en la ciudad de Lima-Perú.

#### **1.5.3 Recursos**

Para el presente trabajo de investigación se contará con dos instrumentos validados<sup>6</sup>, que se utilizará en la personal enfermería que labora en el servicio de emergencia. así mismo cuenta con el acceso libre al centro hospitalario, para poder realizar las encuestas al personal asistencial y, se llevará a cabo en diferentes horarios, ya que se



necesita la participación de todo el personal profesional que trabaja en el servicio de emergencia.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **Antecedentes internacionales**

Pujadas y Pérez, (12) 2017, en el Perú, tuvo como objetivo “*Definir el perfil profesional de personal de emergencia respecto a la permanencia y motivación del servicio*” en función de variables sociodemográficas (sexo, edad, estudios realizados, rama profesional y antigüedad en la institución). La población fueron 120 profesionales procedentes de instituciones nacionales y particulares. Estudio cualitativo, los resultados muestran que, a mayor antigüedad, entre 6 a 10 años y más de 10 años, tuvieron respuestas como mayor medida, “mucho” y, en menor medida, “muchísimo”, mientras que, en el grupo con menor antigüedad, menos de 1 año y entre 1 a 5 años, tienden a responder “muchísimo”. Los resultados permiten construir un perfil en el cual las mujeres y los más jóvenes (sean hombres o mujeres) destacan con la elección de conductas de mayor riesgo y los de mayor antigüedad destacan la elección de respuestas relacionadas con la toma de decisiones. En este estudio concluyen que existe la necesidad de seguir investigando los diferentes tipos de motivaciones personales de trabajadores que deciden formar parte de los servicios de emergencias, entre las cuales resalta el estudio de rasgos personales o desajustes emocionales, que pueden poner la capacidad en el desempeño de las funciones del personal de Enfermería.

Cabrera J, (13)2021 en el Ecuador, valoró los “*Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS*”. Estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. Los resultados destacan la ausencia de capacitaciones Anuales para alcanzar una mejora en el desempeño laboral del personal de enfermería, así mismo, el entorno laboral inadecuado, la ausencia de reconocimientos e incentivos laborales, falta de apoyo entre colaboradores y carencia de un programa de formación profesional. Como conclusiones plantean ejecutar un programa Team Bulding, permitir la entrega de reconocimientos laborales, capacitaciones frecuentes, talleres de motivacionales y mejoras en el medioambiente de trabajo.

Bernales,(14) (2020), en el Perú, relacionó la “*Motivación y el desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati –Lima*”; en el contexto del COVID-19. Investigación básica, descriptiva y el enfoque cuantitativo, también de diseño no experimental, de muestreo intencional no probabilístico. Aplicaron 2 cuestionarios en una muestra de 70 personas. Determinaron una relación significativa ( $p=0,000 < 0,05$ ) pero con un coeficiente de correlación positiva media de 0,730 entre las variables Motivación y Desempeño laboral.

#### **Antecedentes nacionales**

García, (15) 2020, en el Perú, explicó la “*Relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras(os) del Hospital de Supe*”. Sus resultados mostraron que el 60% presentan una motivación media, y la variable de desempeño laboral alcanzó un 50%, hallaron una relación alta y significativa entre ambas variables usando el coeficiente Chi Cuadrado = 0,032. Confirmaron además valores las variables motivación en la dimensión de logro (0,048), poder (0,013) y afiliación (0,010) con la variable de desempeño laboral.

Campos H, (16) 2018 en el Perú, se planteó determinar los “*Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima en el año 2017*”. Trabajaron con 40 profesionales de enfermería. El método que se utilizó fue hipotético-deductivo, la investigación es definida como descriptiva, de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. Encuestaron con dos cuestionarios tipo escala de Likert; el primer instrumento sobre factores motivacionales, con dimensiones intrínsecas y extrínsecas, compuesto por 24 ítems; y el segundo instrumento acerca del desempeño laboral, con tres dimensiones (productividad, competencia y relaciones interpersonales), compuesto por 20 ítems. Concluye que los factores motivacionales están influenciando en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017. Valor  $p > 0.05$  y según coeficiente de Negalkerke. La variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. Este trabajo también muestra un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.1% por encima del profesional que muestra un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR, al 79.1% (16).

Inca, (17) 2017, en el Perú, determinó “*La relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara*. Estudio cuantitativo, de tipo correlacional de diseño transversal”. La población fueron todos los médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en dos grupos técnicos y profesionales), lograron entrevistar 73 entrevistados. Los instrumentos aplicados fueron la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D), cuenta con tres dimensiones (necesidad de logro, afiliación y poder); y la ficha de evaluación del desempeño laboral (RRHH de MINSA). Los resultados muestran una correlación entre ambas, la escala de motivación y desempeño laboral (técnicos y profesionales), medida con la prueba de

Spearman, siendo significativo con  $p \leq 0.05$ . La motivación laboral mostro valores medios y el nivel para el desempeño laboral fue excelente. La motivación y desempeño laboral, mostró una relación positiva y débil, mientras que las dimensiones de motivación y desempeño laboral mostraron una relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación; sin embargo, la dimensión de necesidad de poder, no fue significativa.

Bobadilla, (18) 2016, en el Perú, plantea determinar si los “*Factores motivacionales están relacionados con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de Essalud Chiclayo. abril-octubre, 2016*”.

Aplicaron una encuesta a 48 enfermeras del servicio de emergencia, previamente la encuesta fue sometida a un juicio expertos (tres profesionales), y a la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach = 0.739. Los factores motivacionales que resaltan son los intrínsecos con más frecuencia se usó la categoría “siempre” en las dimensiones Vocación (89.6), Desarrollo Personal (83.3%), Crecimiento Profesional (60.4%), y Responsabilidad (12.5%). Los factores motivacionales extrínsecos en la misma categoría “siempre” mostraron a Relaciones Interpersonales (47.9%), y Reconocimiento (18.8%). En cuanto al desempeño laboral, el indicador Actitud (83,3%) tuvo el mayor puntaje en la categoría “siempre”. La relación entre variables muestra una moderada relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, valor de correlación de Pearson = 0.60249 positivo. Concluyen que la Motivación y el Desempeño Laboral son dependientes; obteniendo un valor de  $p = 0.06$  (Prueba de Chi Cuadrado) (18).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Teoría de la motivación**

11

Manso P. (19) El legado de Frederick Irving Herzberg. 2020. Describe que los factores intrínsecos, motivación y la satisfacción laboral se relacionan, asimismo los factores

extrínsecos y la insatisfacción. Los elementos motivadores o también conocidos como intrínsecos, son aquellos relacionados al trabajo mismo, al reconocimiento, la realización la responsabilidad, el progreso y el desarrollo, están relacionados con la satisfacción. Los factores extrínsecos tienen que ver con las acciones de compañía, el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura y las condiciones laborales, no motivan si están presentes y pueden evitar la insatisfacción.

La Teoría de Frederick Herzberg, (Teoría Motivación – Higiene) hace énfasis en el grupo de factores que están relacionados a la condición en el trabajo. El resultado y la aplicación de este instrumento reflejará que tan grande o no puede ser la motivación de quienes responden el cuestionario

Robbins (20), describe que alcanzar las metas en una institución mejora la producción, esto puede llevar a ser eficaz pasando por ser eficiente. Como tal la productividad implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia. Medir la eficiencia alcanza a valorar el rendimiento de la inversión y, los costos de inversión. Los empleados cumplen un rol importante para que no se interrumpa la fluidez en el trabajo, el ausentismo perjudica a la empresa. Las rotaciones generan un incremento en el costo de las empresas, pues se requiere reclutar, seleccionar y capacitar y, esto conducir a hacer lento el proceso de trabajo. La diferencia entre la remuneración y lo que debería ganar puede generar satisfacción y representa una actitud, en lugar de un comportamiento.

### **2.2.2 Relevancia de la motivación laboral**

12

Galván B (21) en el año 2017 En el ámbito laboral, motivar al trabajador puede hacer una gran diferencia hacia alcanzar objetivos, esto puede dinamizar a los trabajadores conduciéndolos por conductas favorables a las organizaciones.

En ese sentido es necesario conocer cuáles pueden ser los aspectos que generan una evolución en la conducta humana y laboral para alcanzar la satisfacción de los mismos.

### 2.2.3 Tipos motivacionales

Para Herzberg La motivación laboral son de dos tipos de conductas que tiene la persona:

**2.2.3.1. Intrínseca**, mejora el camino para realizar tareas. Puedes ser del tipo intrínseca para mejorar el crecimiento personal, no viendo los fracasos como una restricción, si no como un aviso para mejorar (22).

- a. **Trabajo en sí mismo:** característica fundamental del ser humano donde abarca recompensa que puede ser material pero también psicológica y social que da el trabajo, donde nace la vacación de servicio hacia los demás (23).
- b. **Desarrollo personal:** Las experiencias de interacción individual y grupal donde los sujetos que participan desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para una comunicación abierta y directa; Las relaciones interpersonales y la toma de decisiones nos permiten conocer más de uno mismo de los compañeros de grupo donde se labora, esto nos permite crecer y ser más humano (24).
- c. **Reconocimiento de logros:** El ser humano siempre busca el reconociendo de sus logros donde se encuentre es algo innato, en ese sentido los empleadores deben reconocer el aporte de sus colaboradores al logro de los objetivos alcanzados durante su desempeño, su productividad y diferentes formas de colaboración permitiendo la contribución más allá del puesto donde se desempeña (25).

**d. Crecimiento profesional.** Comprende lo que cada persona quiere alcanzar o busca acumular como conocimientos nuevos, permite construir la identidad de los profesionales que permite alcanzar cierto grado de satisfacción relacionado al desempeño y desenvolvimiento de su profesión. Como parte de alcanzar el desarrollo profesional se consideran a las capacitaciones que permiten desarrollar un mejor trabajo dentro de la institución (26).

**2.2.3.2. Extrínseca** trata de apertura el interés motivacional a través de recompensas, como reconocimiento por los logros alcanzados, aumentos salariales, bonificaciones o ascensos (20).

**a. Supervisión adecuada:** las actividades que se realicen dentro de una empresa o institución deben ser monitorizadas por supervisores o coordinadores con la finalidad que las tareas que fueron designadas sean cumplidas, los supervisores o coordinadores actuaran como jueces y buscaran solucionar los problemas que se presenten dentro de la organización, los supervisores cumplen dos tareas importantes, el primer rol es observar lo que sucede en la organización, el segundo rol es buscar la solución a los problemas presentados dentro de la organización (27).

**b. Condiciones laborales:** condiciones que garantizan el bienestar físico y mental de los colaboradores durante la jornada laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales también determina el estilo de supervisión y forma de control de la organización sobre la realización de la tarea que lleva a cabo un trabajador (28).



- c. **Seguridad laboral:** prevenir el riesgo laboral de los colaboradores, es decir que se debe de minimizar o eliminar cualquier tipo de riesgo a los cuales pueda estar expuesto los colaboradores de una organización; es importante generar condiciones óptimas dentro del puesto de trabajo así evitar algún efecto negativo de los trabajadores impidiendo la realización de tareas dentro del centro de trabajo (25).
- d. **Relaciones interpersonales:** la relación que existe entre el enfermo con el personal de salud no es íntima porque no corresponde satisfacer las necesidades afectivas en las mismas, como en cualquier relación. Las relaciones sociales toman prioridad la identidad social, como profesional de la salud el más adecuado es el estilo asertivo. Entre las habilidades para desarrollar una buena relación interpersonal son: Autenticidad, comunicación eficaz, saber escuchar, capacidad de empatizar y aceptación incondicional (29).
- e. **Remuneraciones:** Según la OIT es una compensación cuyo monto sea “adecuado” es decir que cubra las necesidades básicas y le de beneficios como oportunidades de crecimiento, consideración, prestigio o poder personal, condiciones físicas adecuadas de trabajo (30).
- f. **Reglamento institucional:** Los reglamentos y políticos institucionales son documentos aprobados por el Comité Directivo, con el ánimo de asignar deberes y derechos a los miembros de la comunidad y de regular algunas actividades propias del funcionamiento institucional establece un conjunto de normas

sustantivas y procedimentales enmarcadas en la visión y misión institucional (31).

- g. Status social:** El reconocimiento y seguridad da prestigio y poder por el ejercicio del liderazgo en el proceso educacional debe influenciar en la satisfacción del trabajo (32).

#### **2.2.4 Desempeño Laboral**

El desempeño laboral del personal de salud, es un evento que preocupa a todos los países, por el impacto que esto puede generar en la seguridad y calidad de la atención de los pacientes. Adicionalmente una baja satisfacción laboral puede contribuir en el personal de hospitales a que dejen sus trabajos actuales. El Desempeño laboral en el ámbito sanitario, en el grupo de profesionales y técnicos, se define como el desenvolvimiento o la conducta real de los trabajadores. Esto influye enormemente en el componente ambiental. Se dice que al grupo de factores que pueden estar caracterizando al desempeño laboral, se correlacionan de forma directa y estos determinan la denominada calidad de atención de los servicios .El desempeño laboral en los servicios de salud se describe como un proceso continuo de evaluación que está vinculando a la institución y su compromiso social que deben responder a las necesidades de un grupo de población, que se encuentra integrado en las acciones para superarse a través de formación continua, como son las condiciones en el trabajo y las condiciones personales cuentan a la hora de valorar la calidad de desempeño laboral, identificando problemas, en este aspecto hay que profundizar los resultados para gestionar decisiones. La evaluación de desempeño puede establecerse de dos formas, la definida como interna y es la que desarrolla la misma institución y otra externa realizada por otro personal. El proceso de evaluación de desempeño, estima y valora

el rendimiento del trabajador. Esto es un basal para realizar procesos de intervención (33).

## **2.3. Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen- en Lima, Perú 2022.

### **2.3.2. Hipótesis nula**

No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen- en Lima, Perú 2022.

### **2.3.3 Hipótesis específicos**

Existe relación significativa entre la dimensión intrínseca, y el desempeño de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - en Lima, Perú 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión extrínseca, y el desempeño de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - en Lima, Perú 2022.

Existe relación significativa entre la dimensión Trascendental, y el desempeño de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - en Lima, Perú 2022.



### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Según Rodríguez (34) 2017, refiere que el método deductivo: Es el método que permite pasar de afirmaciones que van desde lo general a puntos particulares. Proviene de deductivo que significa descender. Nos apoyamos con teorías, modelos de enfermería y bases científicas, etc. En ese sentido el método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios.

De acuerdo con Abreu, menciona sobre el método analítico: que este método de investigación consiste en la división de un todo, descomponiéndolo en porciones o elementos para valorar las causas, la naturaleza y los efectos. El proceso es la observación y análisis de una actividad en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia (35).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Ortega, Menciona que el enfoque cuantitativo se utiliza en la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (36).

### 3.3. Tipo de la investigación

En lo que corresponde al tipo de investigación es nivel básico, por lo tanto, se pretende desarrollar un mejoramiento de los conocimientos; sin embargo, no hay ningún tipo de consideración para contrastar con aspectos específicos.

Cordero, consideró que este tipo de investigación amplia en estudio y la relación que puede darse entre las variables a investigar (37).

### 3.4. Diseño de la investigación

Fue de diseño no experimental, correlacional, y de corte transversal. Para Sampieri (38) los estudios que aplican diseños no experimentales son aquellos que no realizan la manipulación de las variables y solo se verifican o analizan los fenómenos en su propio ambiente natural. Así mismo Gonzales, (39) señala que diseño correlacional se utiliza para describir las relaciones entre dos o más variables en un hecho determinado, sin asignar necesariamente una relación de causa efecto entre las variables en estudio, también menciona que un estudio de corte transversal cuando se recolecta datos en un tiempo determinado, con la finalidad de describir las variables y analizarlas en un momento dado, es como capturar una foto de un instante de un momento sucedido.

### 3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por todos los trabajadores de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara en los diferentes turnos (total 160 enfermeros).

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

$N$  = Total de la población

$Z\alpha = 1.96$  al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

$p$  = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

$q = 1 - p$  (en este caso  $1 - 0.05 = 0.95$ )

$d$  = precisión (en su investigación use un 5%)

$n = 114$

Criterios de selección

- Criterios de inclusión
  - Enfermeras y enfermeros que acepten participar voluntariamente en el estudio a realizar.
  - Enfermeras y enfermeros que tienen más de un año laborando en el área de emergencia.
- Criterios de exclusión
  - Enfermeras y enfermeros con licencia, vacaciones y/o descanso medico
  - Enfermeras y enfermeros que tienen menos de un año laborando en el área de emergencia

### **3.6. Variables**

Variable 1. Motivación

La motivación describe la interacción de un medioambiente y una persona (40). En el momento de la evaluación se debe dar una conexión o nexo entre ambos. En el aspecto hospitalario se dará la motivación, si existe un estímulo positivo, contrariamente se dará un rechazo y desinterés.

## Variable 2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral, describe como el comportamiento que se manifiesta en el ámbito laboral, también otros describen como el rendimiento o resultados (40). En el ámbito hospitalario el rendimiento en salud es clave, porque es el motor que dirige las metas propuestas relacionadas con los pacientes (41).

### Motivación

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Intrínsecas	Satisfacción en el trabajo.	Ordinal	Excelente 5
	Competencias en el ámbito profesional.		Muy bueno 4
	Promoción profesional.		Bueno 3
	Estatus.		Regular 2 Deficiente 1
Extrínsecas	Tensión relacionada con el trabajo.	Ordinal	Excelente 5
	Presión del trabajo		Muy bueno 4
	Relación interpersonal con mi jefe.		Bueno 3
	Relación interpersonal con los compañeros		Regular 2
	Monotonía Laboral		Deficiente 1

### Desempeño Laboral

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Competencias para el individuo	Iniciativa y excelencia integridad, comunicación a todo nivel, supervisión y acompañamiento, apertura al cambio	Ordinal	Excelente 5
			Muy bueno 4
			Bueno 3
			Regular 2 Deficiente 1
Competencias para el puesto	Trabajo en equipo, trabajo con otras organizaciones, control interno, sentido costo beneficio, toma de decisiones y solución a problemas, compromiso del servicio, enfoque pragmático.	Ordinal	Excelente 5
			Muy bueno 4
			Bueno 3
			Regular 2 Deficiente 1



### **3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Con la aprobación del tema de investigación se seleccionaron los ítems con sus alternativas de respuesta según los objetivos del estudio. Se aplicará la técnica de encuesta, cara a cara con ambos cuestionarios. El cuestionario que se utilizara para la recolección de datos se aplicaran de manera personal a los trabajadores del área de emergencia del Hospital Almenara.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

Se aplicarán dos instrumentos elaborados por la Mg. Linares M. (42) Uno de ellos es el instrumento utilizado para medir la Motivación laboral (con sus dos dimensiones intrínseca y extrínseca). El segundo instrumento es sobre el Desempeño laboral es un cuestionario (divididos en 5 ítems o preguntas en su dimensión competencias del individuo y 7 preguntas en la dimensión Competencias para el puesto), en total sumaron 12 ítems.

Ambos cuestionarios serán aplicados según la escala lickert [5: excelente; 4: Muy bueno; 3: Bueno; 2: Regular; 1: Deficiente].

La Valoración final se dará con el siguiente rango: Buena [85 a 115], Regular [54 a 84], Mala [23 a 53] (18).

#### **3.7.3. Validación:**

Los instrumentos que se usarán en este estudio, han sido validados por la autora Linares Marin, en su trabajo “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud llamado la Huayrona en el año 2017”. La autora aplicó la técnica de validación conocida como Juicio de Jueces expertos, la realizó por medio de tres jurados o juicio de expertos, quienes valoraron el cuestionario en aspectos de redacción, congruencia y pertinencia del contenido de los ítems (18), para ambos instrumentos Desempeño

Laboral y Motivación Laboral, y luego aplicó la encuesta para calcular los coeficientes de confiabilidad.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Se calculó el alfa de cronbach para ambos instrumentos Factores motivacionales y Desempeño Laboral alcanzó un  $\alpha$  de cronbach = 0,825 (18).

#### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Terminando con la aplicación de los cuestionarios, la base será exportada a SPSS versión 24. Los datos serán agrupados en tablas y gráficos según las variables y las dimensiones, según la estadística descriptiva.

Las asociaciones de las variables serán determinados a un nivel de confianza del 95% y una significancia del 5%, el grado de relación serán medidos según Rho de Speaman.

#### **3.9. Aspectos éticos**

- **Beneficencia:** Favorecerá en conocer e identificar la motivación y el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores del área de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de esta manera se promoverá medidas preventivas en favor de la motivación laboral, promocionando la salud y evitando la enfermedad.
- **No maleficencia:** No se divulgará las respuestas brindadas, ni confidencias brindadas por los usuarios, así mismo se debe actuar evitando cualquier daño físico, mental y/o moral a la persona que será entrevistada, Se enfocará siempre al bien individual
- **Autonomía:** Se emitirá un consentimiento informado a los entrevistados, se respetará su decisión de participación, se mantendrá la confiabilidad absoluta de los datos y diagnósticos recibidos (dicha información solo se manejará por las investigadoras)

- **Justicia:** A todos los entrevistados se les considerará por igual, como persona merecen un buen trato, consideración y respeto antes, durante y después de la entrevista. No se practicó la discriminación.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022											
	Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema			X	X								
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos						X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información							X	X				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X				
Elaboración de los anexos							X	X				
Aprobación del proyecto									X			
Presentación al comité de ética										X	X	X
Trabajo de campo												
Redacción del informe final:												

## 4.2. Presupuesto

### 4.2.1. Recursos humanos

Los recursos a utilizar serán recursos propios:

#### IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

MATERIALES	2022			TOTAL	
	FEBRERO	MARZO	ABRIL	S/.	
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1000			1000	
USB	3			60	
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	4		3	12	
Hojas bond A4		40		4	
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	110	60		170	
Fotocopias	30	30	10	70	
Impresiones	30	10		90	
Espiralado					
<b>Otros</b>					
Alimentos	50	10	50	110	
Llamadas	50	20	10	80	
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	100			100	
<b>Imprevistos*</b>		100		200	
<b>TOTAL</b>	<b>1367</b>	<b>270</b>	<b>10</b>	<b>163</b>	<b>1896</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Newstron J. Comportamiento humano en el trabajo Editorial McGraw Hill/interamericana: editorial. A de C, 2011
2. Evia M. *Qué motiva a los trabajadores en cada país*. [internet], 2019. EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/> [ Links ]
3. Bohorquez E, Perez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad [online]. 2020, vol.12, n.3 [citado 2021-09-10], pp.385-390.
4. Ministerio de Salud. Experiencias de Planificación de los Recursos Humanos en Salud. Perú 2007 – 2010. 2011; Observatorio Nacional de Recursos Humanos en Salud. Serie Bibliográfica. Recursos Humanos en Salud N°10 Lima-Perú. Disponible en : <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1612-1.pdf>
5. Gobernabilidad y desempeño con desarrollo humano. Observatorio Nacional de Recursos Humanos. 2004; Serie Bibliográfica de Recursos Humanos en Salud N° 1, 2005. Ministerio de Salud – IDREH, Lima – Perú.
6. OPS, OMS. La COVID-19 afectó el funcionamiento de los servicios de salud para enfermedades no transmisibles en las Américas [online]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/17-6-2020-covid-19-afecto-funcionamiento-servicios-salud-para-enfermedades-no>
7. Chirinos-Cáceres J. COVID-19: La salud en el Perú en tiempos del coronavirus: A reflexionar. Rev Soc Peru Med Interna. 2019;33(1):10-11. <https://doi.org/10.36393/spmi.v33i1.504>

8. Gonzales-Castillo J, Varona-Castillo L, Domínguez-Morante M y Ocaña-Gutierrez V. Pandemia de la COVID-19 y las Políticas de Salud Pública en el Perú: marzo-mayo 2020 COVID-19. Rev. Salud Pública. 22(2): 1-9, 2020
9. Sum Mazariegos M. Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo se una empresa de alimentos de la zona 1, de Quetzatenalگو. [Tesis de Licenciatura en Psicología industrial]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
10. Ruiz E, Gago M, López S. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa Mc Graw Hill/ interamericana de España S.A;2013.
11. Slocum H. Comportamiento organizacional: Sengarge learni Editores S.A DF México; 2009.
12. Pujadas M, Pérez F, Palmer P. “Aspectos motivacionales en el personal de emergencias.” 2017 [Internet]. [Consultado 15 de Ene 2020]. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1130-52742017000100002&lang=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742017000100002&lang=es)
13. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS [Licenciada]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021
14. Bernaldes M. Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020. [Bachiller]. Universidad César Vallejo; 2020.
15. García S. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Supe - 2020 [Bachiller]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2020.
16. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.
17. Inca J. Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. [Bachiller]. Universidad César Vallejo; 2017.
18. Bobadilla E. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud Chiclayo. Abril-octubre, 2016.
19. Manso J. El legado de Frederick Irving Herzberg. 2002.
20. Robins SP. Motivación laboral y comportamiento organizacional. practica hall. 1997, Sao P
21. Galván B. María Antonieta. Motivación laboral, boletín científico- 2017.

22. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la Administración Séptima edición. Editores, S.A. DE C.V. México 2007
23. Romero M. Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social, Psicología desde el Caribe, Volumen 34, N.º 2, mayo-agosto de 2017.
24. Codeper. desarrollo personal: <https://codeper.com.pe/sobre-desarrollo-personal/>.
25. Calvalcante J. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuela secundaria públicas de la región de Jacobina (Bahía – Brasil) 2004 [Internet]. [Consultado 04 de Julio 2020].
26. Tejada J, Navío A. El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. universidad autónoma de Barcelona, España.
27. Ministerio de salud. Proyecto y edición: Equipo de Enfermeros supervisores Lima-Perú 2019
28. Seguel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura Universidad de Concepción. Docente Instituto de Enfermería- Chile 2010 [Internet]. [Consultado 04 de Julio 2020]. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002)
29. Collantes J, Arévalo J. Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima – Perú [Internet]. [Consultado 04 de Julio 2020]. Disponible en: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/Motivacion\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_del\\_enfermero\\_en.pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/Motivacion_y_satisfaccion_laboral_del_enfermero_en.pdf)
30. Romero M. Significado desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social, Psicología desde el caribe, volumen 34 Nº2, mayo agosto del 2020.
31. SANDRA SCHMIDT M. Competencias, habilidades cognitivas, destrezas practica y actitudes, 22 de junio 2006, Pag 2 [Internet]. [Consultado 04 de Setiembre 2020]. Disponible en: 59 <https://rmauricioaceves.files.wordpress.com/2013/02/definicioncomphabdestrezas.pdf>
32. STEPHEN P. ROBBINS. MARY COULTER, Administración, Octava edición Mexico 2005, Pag.8 [Internet]. [Consultado 04 de Setiembre 2020]. Disponible en: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Administracion%208ed%20-%20Stephen%20P.%20Robbins%20y%20Mary%20Coulter.pdf>



33. Molto E. Importancia de las tareas educativas y del concepto situación del objeto físico en los cursos de Física, Universidad Pedagógica “Enrique José Varona”, Ciudad Habana, Cuba.30 de marzo de 2009 [Consultado 04 de Setiembre 2020]. Disponible en: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet/ImportanciaDeLasTareasEducativasYDelConceptoSituac-3693166.pdf>
34. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN. 2017, 82, <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
35. Abreu J. Análisis al Método de la Investigación analysis to the research method. Daena: International journal of good conscience. 10.1 (2015): 205-214.
36. Ortega A. "Enfoques de investigación." *Extraído de [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo\\_Otero\\_Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION\\_TABLA\\_DE\\_CONTENIDO\\_Contenido/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION-TABLA-DECONTENIDO-Contenido.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero_Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION_TABLA_DE_CONTENIDO_Contenido/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION-TABLA-DECONTENIDO-Contenido.pdf) el 14 (2018).*
37. Cordero Z. "La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica." *Revista educación* 33.1 (2009): 155-165.
38. Sampieri, R., C. Fernández, and L. Baptista. "Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias." *RH Sampieri, Metodología de la Investigación* (2014).
39. Gonzáles J, Covinos M, Cáceres M. "Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación." *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 4.2 (2020): 237-247.
40. Chiavenato I. Administración de los Recursos Humanos.5ta Edición. Colombia. 2000, Mc Graw Hill.
41. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Primera Edición. 2002. México: Editorial McGraw – Hill.
42. Linares M. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

## Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables:	Metodología
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	Motivación Desempeño laboral	Diseño no experimental, correlacional, y de corte transversal.  Población: 160 trabajadores de enfermería.
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022?	Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen- Lima -2022	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen- en Lima, Perú 2022.  <b>Hipótesis nula</b>  No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen- en Lima, Perú 2022	Factores intrínsecos o extrínsecos que permiten afectar de manera positiva o negativa en las labores de trabajadores. realizar una tarea más exitosa eficaces o asertivas.	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
¿Cómo es la relación entre la dimensión intrínseca de la Motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio	Identificar la relación entre la dimensión Motivación intrínseca y el	Existe relación significativa entre la dimensión intrínseca, y el desempeño de los trabajadores de		

de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022?	desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen- Lima -2022.	emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - en Lima, Perú 2022.
¿Cómo es la relación entre la dimensión extrínseca de la Motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima -2022?	Identificar la relación entre la dimensión Motivación extrínseca y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen- Lima -2022.	Existe relación significativa entre la dimensión extrínseca, y el desempeño de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - en Lima, Perú 2022.
¿Cómo es la relación entre la dimensión trascendental de la Motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen- Lima -2022?	Identificar la relación entre la dimensión Motivación trascendental y el desempeño de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Almenara Irigoyen-Lima - 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión Trascendental, y el desempeño de los trabajadores de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen - en Lima, Perú 2022.

## **ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** “MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA 2022”

**Nombre de la investigadora principal:** Yery Davila Crisanto

**Propósito del estudio:** Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores del área de emergencia del hospital Guillermo Almenara la victoria -2021

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo (Yery Davila) al celular 943508297 correo yeridavila.ydc@uwiener.edu.pe

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al ....., Presidente del Comité de Ética de la .....

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Fecha:

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante

## Anexo B

### Anexo B: Instrumento de medición de la variable Motivación Laboral

Edad: ..... Sexo:.....

Tiempo de servicio: .....

Condición laboral:     Nombrado    Contratado  

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder Escala:

Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy bueno	4
Excelente	5

N°	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en el C.S es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					

<b>18</b>	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
<b>19</b>	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
<b>20</b>	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
<b>21</b>	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
<b>22</b>	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
<b>23</b>	El sueldo que percibo es muy adecuado					

## Anexo C

### Anexo C: Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral

Edad: .....

Sexo: ...

Tiempo de servicio: .....

Condición laboral:  Nombrado  Contratado

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe, de acuerdo a la siguiente Escala:

Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy bueno	4
Excelente	5

N°	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3	Se dirige al personal con respecto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.					
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son apuestas a los suyos.					
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					
7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8	Colabora, comparte planes, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.					



9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10	Uso eficaz y protección de los recursos.					
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					